ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៤៣/២០ - គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិហារសួគ៌ជើង ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៥ ៦៦៦ ៧៣៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក Shann Francis Walsh	អ្នកគ្រប់គ្រងប្រចាំប្រទេស
២- លោកស្រី សួស ស៊ីនួន	មេធាវី
៣- លោកស្រី សាំង គន្ធពីនី	ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់នៃការិយាល័យមេធាវី ប៊ុន & សហការី
៤- កញ្ញា មាស ទេពលីហ្សា	ជំនួយការមេធាវី
៥- លោកស្រី សៀង រចនា	ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល
៦- កញ្ញា ហ៊ិន ប៊ុនណា	ប្រធានផ្នែកគុណភាព

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិហារសួគ៌ជើង ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៧ ៧៧៧ ៨១៩ / ០៩៦ ៦១ ៨១ ៦៧៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

១- លោក ស៊ាង យ៉ុត	មន្ត្រីច្បាប់ស៊ីខៅឌូ
២- លោក ស៊ី វ៉ាន់ធា	មន្ត្រីច្បាប់ស៊ីខៅឌូ
៣- លោក សែម សាយ	សហជីពមូលដ្ឋាន
៤- លោក ទិត វ៉ុន	សហជីពមូលដ្ឋាន
៥- លោក យុត គឿន	សហជីពមូលដ្ឋាន
៦- លោក គឿន ភ័ណ្ឌ	សកម្មជន
៧- លោក ទិត សូណែម	សកម្មជន
៨- លោក ចាន់ វដ្ឋា	សកម្មជន
៩- លោកស្រី សាក សុរ៉ែម	សកម្មជន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ចំណុច មានដូចជា:

- ប្រាប់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ដែលនិយោជកជំពាក់កម្មករនិយោជិតនាពេលកន្លងមក។

ជំហររបស់ក្រុមហ៊ុនៈ យោងតាមការព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករ ដូចមានឯកសារសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកចេញ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជូនមកមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

២- ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៤ចំណុច មានដូចជា:

- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ដែលនិយោជកជំពាក់កម្មករនិយោជិតនាពេលកន្លងមក
- ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារស្មើ ៥% (ប្រាំភាគរយ)
- ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្មើកិច្ចសន្យាការងារនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

ជំហររបស់ក្រុមហ៊ុនៈ កម្មករទាំងអស់មិនមានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទេ។

៣- ទាមទារឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ទទួលយកពួកយើងឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ពេលក្រុមហ៊ុនមានឥវ៉ាន់ធ្វើវិញ។ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៤៨០/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល បានទទួលលិខិតស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ ឱ្យនិយោជកដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមដោះស្រាយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០ ២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៤៨០/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរកេនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដក

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ចំណុចវិវាទមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, និងទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោក Shaun Francis Walsh កាន់លិខិតឆ្លងដែនលេខ ៥៣៤៨៩២៦០៦ ជាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រចាំប្រទេសនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រីមេធាវី សួស ស៊ីនួន អត្តលេខ ១៥២៧ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ PTS ២០២០០៤២០៤៧ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ MOC-៨៦២៣៨៧១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ៣២០៤/២០១១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៧៨៨/១៩ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយករណីកូដកម្ម បាតុកម្មនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៨- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

៩- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំចុះបញ្ជិកាលើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកចេញចំនួន ២០១៧នាក់។

១០-សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងស្តីពីចលនាបុគ្គលិកចេញក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៩៣៥/២០ ក.ប/កណ ចុះខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

១១- សារណាសង្ខេបរបស់ការិយាល័យមេធាវី ប៊ុន & សហការី ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

១២- កំណត់ហេតុស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១៣- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងរោងចក្រ គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីពទាំងអស់ប្រចាំរោងចក្រ គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ឯកស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។

១៤- អ៊ីម៉ែលពី Matt Hopewell ទៅ Alison Llewellyn; Scott Jamson កាលបរិច្ឆេទ ១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ កម្មវត្ថុស្តីពី សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ George Suppliers។

១៥- អ៊ីម៉ែលគោរពជូន លោក/លោកស្រី Lam, KK កាលបរិច្ឆេទ ២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មវត្ថុស្តីពី កំណត់សម្គាល់ទៅអ្នកបញ្ជាទិញ Mark & Spenser(M&S) ផ្ទាល់ និងប្រធានតំបន់ផ្នែកនាំចេញ។

១៦- អ៊ីម៉ែលពី Lindsey, Mark មក McClure, John M;...កាលបរិច្ឆេទទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មវត្ថុស្តីពី ការផលិតផលិតផល និងផលិតផលនាពេលអនាគត។

១៧- អ៊ីម៉ែលពី Tom Allen ទៅ Lindridge, Caroline កាលបរិច្ឆេទទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មវត្ថុស្តីពី ការប៉ះពាល់ដល់ការលក់ និងការបញ្ជាទិញនាពេលអនាគត។

១៨- អ៊ីម៉ែលពី George Supplier Enquires ទៅ Alison Llewellyn កាលបរិច្ឆេទទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ស្តីពីវិធានការចាំបាច់ និងបន្ទាន់ កើតចេញពីកូវីដ១៩(វីរុសកូរ៉ូណា)។

១៩- ឯកសារក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត (វិបត្តិកូវីដ-១៩ ឆ្នាំ២០២០ និងការកាត់បន្ថយការលក់)។

២០- លិខិតប្រកាសប្រាក់រំដោះពន្ធលើប្រាក់ចំណេញ អាករពិសេសលើទំនិញ និងសេវាមួយចំនួនអាករលើការស្នាក់នៅ អាករបំភ្លឺសាធារណៈ និងអាករដទៃទៀត របស់អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២១- លិខិតប្រកាសអាករលើតម្លៃបន្ថែម (បន្ទុករបស់រដ្ឋ) របស់អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

២២- ឯកសារការលក់ចេញគិតជាដុល្លារអាមេរិក របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២៣- ឯកសារការនាំចូលនូវវត្ថុធាតុដើមគិតជាដុល្លារអាមេរិក របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២៤- លិខិតលេខ ២៦១/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

២៥- លិខិតលេខ ២០០/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

២៦- តារាងសង្ខេបព័ត៌មាននៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២នាក់។

២៧- តារាងសង្ខេបព័ត៌មាននៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៤៧នាក់។

២៨- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចំនួន ៣រូប។

២៩- លិខិតលេខ ៤៥៣/២០ កប/កណ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីស្នើសុំបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិប-តេយ្យកម្មករ និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ១៤រូប។

៣០- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចំនួន ១៤រូប។

៣១- លិខិតកែតម្រូវ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

ARBITRATION COUNCIL

៣២- សារណាជំទាស់របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៣/២០ ទៅលើសារណារបស់ ស៊ីខៅឌូ (ភាគីកម្មករនិយោជិត) ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៣៣- ឯកសារការធ្វើសម្ភាសន៍។

៣៤- លិខិតបញ្ជាក់ការផ្លាស់ប្តូរ។

៣៥- កំណត់ហេតុស្តីពីបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករ-និយោជិតអោយលាលែងពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២០។

៣៦- កំណត់ហេតុស្តីពីបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករ-និយោជិតអោយលាលែងពីការងារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។

៣៧- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃពុធ ៧រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២- លិខិតចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ុត និងលោក ស៊ី វ៉ាន់ជា ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហ-ជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះ-ស្រាយវិវាទក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០៣៥/២០ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០០៣៥/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។

៤- លិខិតលេខ ០០៣៥/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- លិខិតលេខ ៤៥៣/២០ កប/កណ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីស្នើសុំបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៤រូប។

THE ARBITRATION COUNCIL

៦- លិខិតជូនដំណឹងការត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជម្រាបជូន លោកស្រី សាក់ សុខរ៉េម CMCL ១៩៥០ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៧- លិខិតជូនដំណឹងការត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជម្រាបជូន លោកស្រី គឿន ភ័ណ្ឌ CMCL ០៩៣៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៩- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មាន ធ្វើនៅថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល។

១០-លិខិតលេខ ០២៩/២០ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្ដីពីការជូនដំណឹងអំពីការត្រឡប់ចូលធ្វើការងារវិញរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិងប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៦រូប។

១១- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

១២- លិខិតលេខ ០៣៧/២០ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីជូនសារណាករណីវិវាទសំណុំរឿងលេខ ០៤៣/២០-គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១៣- ពាក្យបណ្ដឹង ប្រគល់សិទ្ធិ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង របស់កម្មករឈ្មោះ ទិត សូណែម, សែម សាយ , យុត គឿន និង ទិត វ៉ុន គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្ដីពីសូមប្រគល់សិទ្ធិ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងដើម្បីដោះស្រាយជូនខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ នូវគ្រប់ដំណើរការនីតិវិធីទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ព្រមទាំងតាក់តែងលិខិតស្នាមផ្សេងៗ រហូតដល់ចប់រឿងក្ដី។

១៤- កាតសម្គាល់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត របស់ឈ្មោះ ទិត វ៉ុន ឈ្មោះ យុត គឿន និងឈ្មោះ ទិត សូណែម , អត្តសញ្ញាណបណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ទិត វ៉ុន ឈ្មោះ យុត គឿន និង ឈ្មោះ សែម សាយ, ប័ណ្ណ ប.ស.ស. របស់ឈ្មោះ សែម សាយ និង ឈ្មោះ យុត គឿន។

១៥- កំណត់ហេតុស្ដីពីបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករ-និយោជិតអោយលាលែងពីការងារ។

១៦- តារាងបៀវត្សបុគ្គលិកកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១៧- លិខិតលេខ ១១៦០០ ក.ប/អក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល ស្ដីពីករណីក្រុមហ៊ុន គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេម-

THE ARBITRATION COUNCIL

បូឌា) លីមីធីត ស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៤រូប។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៤៨០/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០០៦/២០ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០០៧៩៧ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤០៥០នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត)*។
- យោងតាមញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ គឺមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ២៤៥នាក់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបខាងលើនេះ គឺមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតតែ ៥២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំណែកកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត គឺនៅធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនធម្មតា។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ចំណុច មានដូចជា ៖

- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- សោហ៊ុយជំងឺចិត្តទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ដែលនិយោជកជំពាក់កម្មករនិយោជិតនាពេលកន្លងមក

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការទាមទារទាំង ៥ចំណុច ដូចមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំថ្មីនេះ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ គឺនិយោជកបានទូទាត់ត្រឹមត្រូវជូនពួកគាត់រួចហើយ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានការទាមទារចំណុចនេះទៀតទេ។ ចំពោះប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ គឺនិយោជកបានយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១២ខែ ចុងក្រោយមកជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនាឱ្យកម្មករនិយោជិតរួចហើយដែរ ដូច្នេះ ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវ នោះភាគីកម្មករនិយោជិតនឹងជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយភាគីនិយោជកនឹងទូទាត់សងវិញ ករណីរកឃើញមានការគណនាខុស។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក ៖
  - គណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។
  - ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្មើនិងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយសារតែបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ បណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញ ធ្វើឱ្យមានការផ្អាកដំណើរការផលិតកម្ម ហេតុនេះ និយោជកបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២លើក៖ លើកទី១ ចាប់ពីថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១៣៦នាក់ និងលើកទី២ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន [illegible]២នាក់។
  - បន្ទាប់ពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ២លើក រួចមក ក្រុមហ៊ុននៅតែមិនមានការងារធ្វើ និងមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញ ហេតុនេះ និយោជកសម្រេចពិភាក្សាជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតអំពី

បញ្ហានេះ និងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មូលហេតុដោយសារនិយោជកជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ មិនមានលទ្ធភាពអនុវត្តការបន្តការព្យួរការងារបាន។

- ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០មក និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២០១៧នាក់ បានព្រមព្រៀងក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៤ចំណុច រួមមាន៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ/ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនព្រមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងមិនព្រមទទួលយកការទូទាត់របស់និយោជក គឺនិយោជកបានបន្តនីតិវិធីព្យួរការងារពួកគាត់តាមច្បាប់។
- ចំពោះការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និយោជកបានយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ និយោជកក៏មិនបានផ្ដល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ពីនិយោជកពិតមែន ប៉ុន្តែ ការទូទាត់របស់និយោជក គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ទាបជាងច្បាប់ត្រូវទុកជាមោឃៈ និងយោងមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែរ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលដែលទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ។
  - ករណីនេះ ជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ព្រោះនិយោជកបានចេញលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ មិនមែនជាករណីដែលកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
  - ចំពោះការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយការទូទាត់ គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។
    - យោងតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ បានបញ្ជាក់អំពីការរបៀបគណនាអំពីការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ដើម្បីបង់រំលោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ និយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី និង៨៩-ថ្មីនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ចំពោះប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់នៃនិយោជកដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ធ្វើឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។
    - យោងតាមចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។
    - ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងមិនមានភស្តុតាងបង្ហាញថាក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ ឬក្ស័យធន នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
  - ចំពោះការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ភាគីទាំងពីរមានឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២នាក់ គឺបានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ហើយនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ជូនពួកគាត់រួចអស់ហើយ។
    - ម្យ៉ាងទៀត មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីភាគីព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
    - យោងតាមមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ ៤៤៣, និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។ ករណីនេះ គឺជាការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាងនោះទេ។ ហេតុនេះ ការទូទាត់ ៤ចំណុចនេះ គឺនិយោជកផ្អែកតាមការព្រមព្រៀង ដោយនិយោជកបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - បន្ថែមពីនេះទៀត ប្រកាសលេខ ៤៤៣, និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ បានបញ្ជាក់ថាចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺនិយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ហើយការគណនានេះ មិនមែនសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនោះទេ គឺអនុវត្តសម្រាប់ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារផងដែរ ហេតុនេះ ទើបនិយោជកគណនាតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។
  - ចំពោះប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ARBITRATION COUNCIL

បញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមព្រៀងក្នុងការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ហើយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅតាមលុះត្រាតែមានសំណើរ និង ស្ទីការត្រូវគ្នា។ ករណីនេះ និយោជកបានដាក់សំណើរដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៤ចំណុច ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀង ទទួលយកការទូទាត់នេះ។ ហេតុនេះ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺជាការ ព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីទាំងសងខាង។

- យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនមានកាព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសារករណីនេះ គឺជាការព្រមព្រៀង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគី និយោជកតែម្ខាង ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ មាត្រា ៩១-ថ្មីនេះ មិនអាចយកមកអនុវត្តសម្រាប់ករណីនេះបានទេ។
- ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននៅតែមិនមានអ្នកបញ្ជា ទិញ និងមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហា សេដ្ឋកិច្ច ចំណូលធ្លាក់ចុះ ហេតុនេះ និយោជកសម្រេចស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត។
- ជាងនេះទៀត ការបញ្ជាទិញដែលគ្រោងនឹងត្រូវបញ្ចូនចេញនៅខែមិថុនានេះ ត្រូវបាន ពន្យារពេលបញ្ចូនចេញដល់បំណាច់ចុងឆ្នាំ២០២០ វិញ។ ចំណូលរបស់រោងចក្រថយ ចុះ ពី ៥៩. ០០០.០០០ ដុល្លារអាមេរិក មកត្រឹម ១៩.០០០.០០០ ដុល្លារអាមេរិក។
- យោងតាមលិខិតប្រកាសប្រាក់រំដោះពន្ធលើប្រាក់ចំណេញ អាករពិសេស និងសេវា លើទំនិញមួយចំនួន និងពន្ធអាករដទៃទៀតទូទាត់លើប្រាក់ចំណេញ បានបង្ហាញថា មានការថយចុះការលក់ក្នុងរយៈពេល ៦ខែដំបូង ក្នុងឆ្នាំ២០២០ បើធៀបនិងឆ្នាំ ២០១៩។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញមាន៖
    - កំណត់ហេតុ ស្តីពីបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតឱ្យលាលែងពីការងារ មានឈ្មោះកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ២៤នាក់ ដោយកាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើលិខិតខុសគ្នា និងខ្លឹមសារនៃលិខិត មានភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួច។ ឧទាហរណ៍ ចំពោះកំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ម៉ី ផានិត ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា៖ *"កាលពីថ្ងៃទី ២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ វេលាម៉ោង ១១ និង ០០ នាទីព្រឹក ឈ្មោះ ស៊ាង រចនា ...បានហៅខ្ញុំបាទអោយយក មកក្រដាសលុយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយរោងចក្រត្រូវសោយរួម ហើយរោងចក្រត្រូវ បិទទ្វា រហូតដល់ថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ខ្ញុំបាទសំរេចចិត្តយកលុយបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដោយមិនដឹងថាត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ...ប៉ុន្មានថ្ងៃក្រោយមក ទើបដឹងថាមិនត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ ទើបដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈតំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីព។"*

- ယោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ចំណុច ឃ កស្តុតាង ញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ គឺមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៤០នាក់។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖
  - តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមានឈ្មោះ និងហត្ថលេខាទទួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥២នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ មានដូចជា៖ *"ប្រាក់ជូនដំណឹង, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ មាត្រា ៨៩, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី មាត្រា ៨៩, និងប្រាក់ជួសច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ"*។
  - សារណាជំទាស់របស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ចំណុច II ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា៖ *"...យើងខ្ញុំសូមជំទាស់ កំណត់ហេតុ ស្តីពីបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករ-និយោជិតឱ្យលាលែងពីការងារ របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤នាក់។...ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤នាក់នេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់..ដែលស្ថិតក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៥២នាក់ ដែលបានព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ពីនិយោជក។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២នាក់ទៀត មិនពាក់ព័ន្ធក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។... យើងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និយោជក ឬបុគ្គលិករដ្ឋបាលមិនបានបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតណាមួយឱ្យព្រមលាលែងពីការងារឡើយ។..."*។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ទទួលយកយើងខ្ញុំចូលធ្វើការវិញពេលក្រុមហ៊ុនមានឥវ៉ាន់ធ្វើវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក៖

  ១. ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ,និង យុត-គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃនិយោជកទទួលចូលធ្វើការវិញ។

  ២. ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច មានដូចជា ៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ មានឈ្មោះ ទិត សុវណ្ណោម និង ចាន់ វដ្ឋា។

១. ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ, និង យុត គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ៖

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ៣នាក់ ខាងលើ ទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ទាំង ៣នាក់ ខាងលើនោះទេ។
- នៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារវិញ ពេលគឺកំពុងនៅក្នុងនីតិវិធីរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។

o ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - អធិការការងារ បានចេញលិខិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ទាំង ៣នាក់ ខាងលើនោះទេ។
  - ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់ចេញសេចក្តីសម្រេចណាមួយនោះទេ។

o ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៨៣ និងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានបញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកមានរយៈពេល ២ខែ ក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីការសម្រេចរបស់អធិការការងារ។
  - ករណីនេះ បន្ទាប់ពីអធិការការងារ បានចេញលិខិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ៣នាក់ខាងលើនេះ និយោជកក៏បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារវិញហើយ ពេលគឺកំពុងតែនៅក្នុងនីតិវិធីរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។
  - នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីដែលការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះកំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីតវ៉ា និងនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ។
  - ម្យ៉ាងទៀតចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកដាក់ពាក្យស្នើសុំបញ្ឈប់ រហូតមកនិយោជកមិនទាន់បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់នោះទេ ហើយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ជូនពួកគាត់ គ្រាន់តែនិយោជកមិនតម្រូវឱ្យពួកគាត់មកធ្វើការ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើសម្រាប់ផ្នែកគាត់។
  - ករណីនេះ និយោជកបានស្នើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ មិនមានការបញ្ជាទិញ និងត្រូវការកាត់បន្ថយសម្ថភាពក្រុមហ៊ុន។

២. ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ឈ្មោះ ទិត សូណែម និង ចាន់ រដ្ឋា ៖

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិត ទិត សូណៃម និងចាន់ វដ្ឋា គឺមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយនិយោជក។
    - នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិត ទិត សូណៃម និង ចាន់ វដ្ឋា បានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារសម្រាប់ពួកគាត់ទាំង ២នាក់ នោះទេ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចទទួលយកពួកគាត់ទាំង ២នាក់ ចូលធ្វើការនោះទេ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជកបានលើកឡើងថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចយកគាត់ចូលធ្វើការវិញនោះទេ ហេតុនេះ ពួកគាត់សុំឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ចំណុច មានដូចជា៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកឯកភាពទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ជូនពួកគាត់ រួមមាន ៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ/ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពក្នុងឆ្នាំថ្មីនេះ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ ២ចំណុចផ្សេងទៀត គឺប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងទាមទារប្រាក់-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្មើនិងប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារ*(សូមមើលមូលហេតុនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទូទាត់ចំនួន ២ចំណុចនេះ នៅក្នុងចំណុចពិភទទី១ ខាងលើ)*។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ៖ យោងតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ បានចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលមិនគិតបញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ ពាក្យពេចន៍

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ត្រង់ចំណុច VI.(៣) មិនសំដៅដល់មូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ដូចនេះ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវយោងលើមូលដ្ឋាននៅក្នុងការគណនាដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩។

- ការទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ក្នុងករណីមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជកដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។
    - យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៦/២០ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ដោយសារឥទ្ធិពលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បណ្តាលឱ្យមិនមានការបញ្ជាទិញ ហើយបញ្ហានេះ គឺជាបញ្ហាសកលដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
    - ករណីនេះនិយោជកមានហេតុផលពាក់ព័ន្ធ និងមូលហេតុដែលពោងចក្រជួបប្រទះដោយសារការខ្វះការបញ្ជាទិញ និងការលុបចោលការបញ្ជាទិញដែលបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩។ ហេតុនេះ និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ខាងលើនេះ។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖
    - ០ សំណើសុំចុះបញ្ជីការលើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកចេញចំនួន ២០១៧ នាក់ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ *"...ក្រុមហ៊ុន គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត យើងខ្ញុំមាននិយោជិតកម្មករទើបលាឈប់ពីការងារចំនួន ២០១៧នាក់..."*។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទិត សូណែម និង ចាន់ វដ្ឋា នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិកចេញនេះនោះទេ។
    - ០ សារណាជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖ *"ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ (ទិត សូណែម និងចាន់ វដ្ឋា) យើងខ្ញុំសុំជុំឡស្តែនៅអំណះអំណាងដូចដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងទំព័រទី១២ នៃសារណា...បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនទាន់បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ ពីការងារនោះទេ។ ...ក្នុងករណីដែលមានការបញ្ឈប់ពីការងារ ការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺត្រូវយោងលើប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩..."*។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ករណីនេះ ជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង មិនមែនជាករណីដែលកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើករណីនេះជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគីទាំងសងខាង ឬជាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"*។

យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺមានលើកឡើងតែករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់ភាគីតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌនៃការជូនដំណឹង និងបញ្ជាក់អំពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្រាប់និយោជក និងលក្ខខណ្ឌនៃការជូនដំណឹងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ក្រៅពីនេះ មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណានៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារចែងពីការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីឡើយ ហើយក៏មិនបានហាមឃាត់ភាគីក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីដែរ។

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"* ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវធ្វើឡើងក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ពោលគឺវិធានទូទៅដែលមានចែងក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"* ។

មាត្រា ៦៦៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា៖ *"ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារ ក្រៅពីបញ្ញត្តិដែលកំណត់នៅក្នុងក្រមនេះ ត្រូវអនុលោមទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ"* ។

យោងតាមមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ និងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នា របស់

ភាគីទាំងសងខាង អាចធ្វើបាន ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនោះមិនធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខូចប្រយោជន៍ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ បានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ដោយព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយកប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៤ ចំណុច ពីនិយោជក។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ការព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់បំណាច់នេះធ្វើឡើងដោយការបង្ខិតបង្ខំ ឬយ៉ាងណានោះទេ ពោលគឺគ្រាន់តែលើកឡើងថា ការទូទាត់របស់និយោជកនេះ គឺទាបជាងច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៥, មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៣១១ , និងមាត្រា ៦៦៨ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៤ចំណុច មិនមែនជាករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់និយោជកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ បានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ដោយព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយកប្រាក់បំណាច់ចំនួន ៤ចំណុច រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ។ ចំពោះការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ភាគីនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការគណនាប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពរបស់និយោជកនេះ គឺទាបជាងច្បាប់។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ពីរ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖

"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព (តទៅនេះហៅថា ប្រកាសលេខ ៤៤៣) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ *"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖ "...ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។*

..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៩-នូវ ខប ហេតុផលចំណុចវិវាទ ... បានបកស្រាយខ្លឹមសារប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើថា៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសលេខ ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី...ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាន និង កំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន..."*។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥៥/១៩*

THE ARBITRATION COUNCIL

- មីតា បាយអូមេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ និងលេខ ០០៧/២០-អេហ្វិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេក្ត ឡូក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

លើសពីនេះ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើកវិលិកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង (តទៅនេះហៅថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩) ត្រង់ផ្នែក ត្រង់ផ្នែក II. **របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ** បានកំណត់ថា ៖ *"ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបាន នឹងកំពុងបម្រើការងារតាំងពីឆ្នាំ២០១៩ហូតមក...ការគណនាប្រាក់លើកអតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម ៖...ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង ១ ឆ្នាំ=ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ ថ្ងៃ × ១៥"។*

ផ្អែកតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញរូបមន្តគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធមកគណនានេះ គឺអនុវត្តចំពោះតែការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនបានកំណត់រូបមន្តគណនាសម្រាប់ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនិយោជកនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនឃើញមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ករណីកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង តម្រូវឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អ្វីខ្លះនោះទេ។ ដូច្នេះ ជាគោលការណ៍ច្បាប់ ក្នុងករណីដែលកិច្ចព្រមព្រៀងមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីរូបមន្តនៃការគណនា នោះនិយោជកត្រូវអនុវត្តរូបមន្តគណនានេះទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។

ក្នុងករណីនេះ មាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ *"និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៨/១៩-មីតា បាយអូមេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីរំលោយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន នេះបានន័យថា មិនមែនគិតត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនោះទេ។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥៤/១៩-នូវ ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទនិងលេខ ០០៧/២០-អេហ្វិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេក្ត ឡូក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)* ✓

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ មានន័យថា ករណីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់នោះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់ង្វាន់ ប្រសិនបើមានជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាព យកប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋានក្នុងគណនាជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការគណនាដែលមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ដោយហេតុថារូបមន្តនៃការគណនានេះ គឺមិនបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ការយកប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងអំពីរូបមន្តនៃការគណនានេះ គឺបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍មានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់ង្វាន់ ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុង រយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

បន្ថែមលើការគណនា ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ **ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្មើនិងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?**

មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាសេងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។...*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៧/២០-ហ៊ូលូ ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទ បានបកស្រាយថា៖ "*...យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរំលាយដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយការលាឈប់ពីការងារ ករណីនេះ គឺមិនមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយភាគីណាមួយ ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវនោះ ភាគីម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិអាចទាមទារប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការព្រមព្រៀងគ្នាបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ពោលគឺមិនមែនជាករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជកតែម្ខាងនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្មើនិងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដោយយកប្រាក់ឈ្នួល បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមក ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ១. ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ, និង យុត គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃនិយោជកទទួលចូលធ្វើការវិញ និង ២. ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ចំណុចមាន៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ ឈ្មោះ ទិត សុវណ្ណម និង ចាន់ វង្ហា

១. ករណីភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ និង យុត គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ

យោងតាមមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ ...*

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់...ក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានពេល ២(ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ)ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្ដឹង និងការតវ៉ានោះ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ស្របតាមមាត្រានេះ និយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។ ក្នុងករណី ភាគីណាមួយដែលមិនយល់ស្របតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ភាគីនោះអាចធ្វើការតវ៉ាលើសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេល ២ខែ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានការសម្រេចពីអធិការការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការតវ៉ា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានរយៈពេល ២ខែ ក្នុងការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើពាក្យបណ្ដឹងតវ៉ានោះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហ-ជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពដដែលនេះ បានចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ... ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ)រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។... ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណី ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះ កំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីតវ៉ា និងនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ពោលគឺរង់ចាំការសម្រេចពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។*(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៦២/១១-ខេមបូ ហ៊ែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣១៧/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២៤/១៧-ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលដិន អ៊ីកែវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១,ទី៣ និងទី៩, និងលេខ ១០៦/១៩-ម៉ូណូកា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល បានចេញលិខិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ៣នាក់ ខាងលើនោះទេ។ នៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្ដឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារវិញផងដែរ។ ករណីនេះ និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននិយោជកមិនទាន់បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ គឺរង់ចាំការសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ប៉ុន្តែដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឱ្យគាត់ចូលធ្វើការបាននោះទេ តែនិយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ធម្មតាសម្រាប់រយៈពេលនេះ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាចំណុចវិវាទនេះ កំពុងស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយសារតែរយៈពេល ២ខែ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ សម្រាប់រដ្ឋមន្ត្រីធ្វើការពិនិត្យ និងសម្រេចទៅលើបណ្តឹងតវ៉ានោះ មិនទាន់ផុតរលត់នៅឡើយទេ បើគិតចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ និង ឃុត គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃនិយោជកទទួលចូលធ្វើការវិញ។

២.ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច មាន៖ ប្រាក់បំណាច់ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជំនួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ឈ្មោះ ទិត សុវណ្ណោម និង ចាន់ រដ្ឋា

នៅក្នុងសារណារបស់និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ ដែលទាមទារនេះ និយោជកមិនទាន់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ឈ្មោះ ទិត សុវណ្ណោម និង ចាន់ រដ្ឋា និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច ជូនពួកគាត់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"* ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវធ្វើឡើងក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ពោលគឺវិធានទូទៅដែលមានចែងក្នុងក្រម-រដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា *" កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។"*

មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ ដដែល បានកំណត់ជាក់លាក់ថា *"កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្ទីការត្រូវគ្នា។ "*

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ៣ ក៏ចែងផងដែរថា *"១-សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណាងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្ទីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។...៣-ស្ទីការគឺ ជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើ នោះ"* ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច នៃកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺត្រូវធ្វើឡើង ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីទាំងសងខាង។ ដូច្នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាភាគីនិយោជក មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌក្នុងការបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច នៃកិច្ចសន្យា បានឡើយ បើភាគីនោះមិនព្រម។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្កើត ការកែប្រែ និងការរំលត់កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវកើតឡើងចេញពីឆន្ទៈនៃភាគីនៃកិច្ចសន្យា គឺនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីទាំងពីរនេះនៃកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ ពោលគឺ ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យា មិនអាចបង្ខំភាគីម្ខាងទៀត ឱ្យធ្វើការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ភាគីម្ខាងនោះឡើយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៤/១៣-ផាកីលៀន ថេកស្ទាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច, លេខ១៣៨/១៣-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច, លេខ ០៣៩/១៤-អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣០៨/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ០៣៩/១៤-អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៦/១៥-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន,លេខ ០៦៧/១៩-រ៉េយនជើរេន អឹកែរលៃ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១,ទី២. និងទី៣, និងលេខ ១១២/១៩-ហ្គោ ជូន ត្រាវែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញបាន ហេតុនេះគាត់សុំឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច តាមច្បាប់។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចទូទាត់ឱ្យ ៥ចំណុច តាមការទាមទារទេ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ និយោជកព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៤ចំណុច វិញ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមនឹងការទូទាត់របស់និយោជកនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សំណើរ និងស្ទីការនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ភាគីទាំងពីរ គឺមិនទាន់ត្រូវគ្នានៅឡើយ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនព្រមតាមនិយោជក ហើយនិយោជកក៏មិនឯកភាពតាមសំណើររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែរ។ ជាងនេះទៀត យោងតាមសារណាជំទាស់របស់ភាគីនិយោជក និយោជកមិនទាន់បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២នាក់ ពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ចំណុច បានទេ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនមានឆន្ទៈក្នុងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក គិតប្រាក់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច មាន៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល មូលនិងប្រាក់

បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ មានឈ្មោះ ទិត សូណៃម និង ចាន់ វដ្ឋា។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដោយយកប្រាក់ឈ្នួល បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមក ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តស្មើនិងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ឈ្មោះ ទិត រ៉ុន, សែម សាយ និង យុត គឿន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃនិយោជកទទួលចូលធ្វើការវិញ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ចំណុច មាន៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ឈ្មោះ ទិត សូណៃម និងចាន់ វដ្ឋា។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖----------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤៣/២០-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៤៣/២០-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ីង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ីង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤៣/២០-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ត្រង់ចំណុចទី១ ត្រេទី១៖ "បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតការងារ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬប្រាក់រង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិត"។

ខ្ញុំសូមបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

កន្លងមក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កប/សណនខល ចុះថ្ងៃទី១០/០៦/២០១៩ បានណែនាំឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។

ក្នុងរឿងក្តីនេះ ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញភស្តុតាង និងប្រកាន់គោលជំហរយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ក្នុងការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កប/សណនខល ចុះថ្ងៃទី១០/០៦/២០១៩ បានត្រឹមត្រូវហើយ។

សន្និដ្ឋានចំណុចទី១ ត្រេទី១ គឺ ៖ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើខុស ឬអនុវត្តផ្ទុយពីសេចក្តីណែនាំ នេះឡើយ។

ដូច្នោះ បើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកធ្វើ ឬអនុវត្ត**ផ្ទុយ** ពីសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កប/សណនខល ចុះថ្ងៃទី១០/០៦/២០១៩ គឺ**មិនត្រឹមត្រូវ**ទេ។

ថ្ងៃអង្គារ ៧រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

អ៊ីង សុទ្ធី